

# L'employeur peut-il imposer un espace de coworking au lieu du domicile pour le télétravail ?

## Réponse courte

L'employeur ne peut pas **imposer unilatéralement** un espace de coworking comme lieu de télétravail. Le télétravail repose sur le **volontariat** et le lieu d'exécution constitue un **élément essentiel** de l'accord. Toute modification du lieu convenu dans l'avenant nécessite l'**accord exprès du salarié**, car elle constitue une **modification substantielle** du contrat au sens de l'article L.121-7.

L'employeur peut toutefois **proposer** un espace de coworking comme alternative au domicile, notamment pour des raisons de **sécurité informatique**, d'**ergonomie** ou de **confidentialité**. Si le salarié accepte, les frais d'accès au coworking sont à la **charge de l'employeur** conformément à la convention du 20 octobre 2020. Le refus du salarié de quitter son domicile pour un coworking ne peut constituer ni une **faute disciplinaire** ni un motif de **suppression du télétravail**.

## Définition

Le **lieu de télétravail** désigne l'emplacement convenu entre l'employeur et le salarié pour l'exécution du travail à distance, généralement le domicile du salarié. Un **espace de coworking** est un lieu de travail partagé mis à disposition par un prestataire tiers, distinct des locaux de l'entreprise et du domicile. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 prévoit que le télétravail s'exerce au domicile du salarié ou dans tout autre lieu convenu entre les parties, ce qui implique un **accord mutuel** sur le choix du lieu, formalisé dans l'accord individuel de télétravail.

## Questions fréquentes

### Comment justifier objectivement la proposition de coworking ?

Par des motifs documentés liés à la sécurité des données, à l'ergonomie du poste ou aux exigences de confidentialité du secteur. Une proposition sans justification légitime risque d'être perçue comme une tentative de contournement du droit au télétravail à domicile du salarié.

### Faut-il un avenant pour modifier le lieu de télétravail ?

Oui obligatoirement. En cas d'accord du salarié, la signature d'un avenant précisant le nouveau lieu et les conditions est requise. L'avenant doit également prévoir une clause de réversibilité permettant au salarié de revenir au télétravail à domicile sous conditions raisonnables.

### L'employeur peut-il imposer un coworking au lieu du domicile ?

Non unilatéralement. Le télétravail repose sur le volontariat et le lieu d'exécution constitue un élément essentiel de l'accord. Toute modification du lieu nécessite l'accord exprès du salarié, car elle constitue une modification substantielle du contrat selon l'article L. 121-7.

### L'employeur peut-il proposer un coworking ?

Oui à titre d'alternative. La proposition peut être motivée par des raisons de sécurité informatique, d'ergonomie ou de confidentialité. Si le salarié accepte, les frais d'accès au coworking sont à la charge de l'employeur conformément à la convention du 20 octobre 2020.

### Le salarié peut-il refuser un coworking ?

Oui sans sanction. Le refus de quitter le domicile pour un coworking ne peut constituer ni une faute disciplinaire ni un motif de suppression du télétravail. Le double volontariat consacré par la convention du 20 octobre 2020 protège le choix du salarié sur son lieu d'exécution.

### Quels frais sont à la charge de l'employeur en coworking ?

L'abonnement coworking, le transport supplémentaire et les équipements adaptés. Ces frais sont intégralement à charge de l'employeur conformément à la convention du 20 octobre 2020. Le salarié ne doit pas supporter de coût additionnel par rapport au télétravail à domicile.

## Conditions d'exercice

Le choix du lieu de télétravail est encadré par le principe de volontariat et les règles relatives à la modification du contrat.

Critère	Détail
<b>Volontariat</b>	Le lieu de télétravail doit résulter d'un accord mutuel (convention 20/10/2020)
<b>Avenant écrit</b>	Le lieu d'exécution doit figurer dans l'avenant au contrat de travail
<b>Modification substantielle</b>	Changer le lieu de télétravail = modification essentielle du contrat (art. <a href="#">L.121-7</a> )
<b>Délai de réponse</b>	Le salarié dispose d'un mois pour accepter ou refuser la modification proposée
<b>Refus du salarié</b>	Le refus ne constitue pas une faute et ne peut justifier un licenciement automatique
<b>Prise en charge des frais</b>	Si coworking accepté, les frais d'abonnement sont à charge de l'employeur

## Modalités pratiques

La proposition d'un espace de coworking doit suivre une procédure formelle respectant les droits du salarié.

Étape	Détail
<b>Proposition écrite</b>	L'employeur adresse une proposition motivée au salarié avec justification objective
<b>Justification</b>	Raisons de sécurité, confidentialité, ergonomie ou exigences techniques documentées
<b>Délai de réflexion</b>	Minimum 1 mois pour le salarié avant de donner sa réponse (art. <a href="#">L.121-7</a> )
<b>Avenant modificatif</b>	En cas d'accord, signature d'un avenant précisant le nouveau lieu et les conditions
<b>Frais à charge employeur</b>	Abonnement coworking, transport supplémentaire, équipements adaptés
<b>Réversibilité</b>	Prévoir les conditions de retour au télétravail à domicile dans l'avenant

## Pratiques et recommandations

**Justifier objectivement** la proposition de coworking par des motifs documentés liés à la sécurité des données, à l'ergonomie du poste ou aux exigences de confidentialité du secteur d'activité. Une proposition sans justification légitime risque d'être perçue comme une tentative de contournement du droit au télétravail à domicile.

**Comparer les coûts** entre le télétravail à domicile et l'espace de coworking avant de formuler la proposition, en intégrant l'abonnement, les frais de transport additionnels et les équipements nécessaires. **Consulter** la délégation du personnel si la mesure concerne plusieurs salariés, car elle peut constituer une modification collective des conditions de travail.

**Formaliser** systématiquement l'accord par un avenant distinct et prévoir une clause de réversibilité permettant au salarié de revenir au télétravail à domicile sous conditions raisonnables, conformément au cadre général du télétravail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Caractère volontaire du télétravail, lieu d'exécution, prise en charge des frais
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données et surveillance
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur

L'imposition unilatérale d'un coworking sans accord du salarié expose l'employeur à une contestation pour modification substantielle non consentie du contrat. Le salarié peut alors saisir le tribunal du travail ou considérer la mesure comme une rupture imputable à l'employeur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.